

вития в условиях сохранения кризисных тенденций в современном обществе (интолерантность, межнациональные конфликты, культурные стереотипы и т. д.), которые оказывают влияние и на учителей, и на учеников.

В этой связи должны быть направлены усилия на формирование и развитие профессиональной компетентности в области поликультурного образования школьников. Основными структурными составляющими профессионализма педагога в таком случае будут этносоциальная компетентность; готовность к преодолению трудностей в коммуникативном взаимодействии с представителями различных этнических общностей; адаптационные возможности во взаимоотношениях с людьми другой национальности; культура национального взаимодействия.

#### Список литературы

1. Борисенков В. П., Гукаленко О. В., Данилюк А. Я. Поликультурное образовательное пространство России: история, теория, основы проектирования. М. – Ростов н/Д.: Изд-во РГПУ, 2004. 576 с.
2. Дюжакова М. В. Совершенствование поликультурной подготовки современного учителя. М., 2013. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-polikulturnoy-podgotovki-sovremennogo-uchitelya> (дата обращения: 01.03.2015).
3. Синякова М. Г. Педагог в поликультурной образовательной среде: субъектно-средовой подход : монография. М.: Изд-во МГОУ, 2011. 170 с.
4. Синякова М. Г. Развитие профессионально-педагогических характеристик педагога в поликультурном образовательном пространстве России : автореф. дис. ... докт. психол. наук : 19.00.07. М., 2013. 51 с.

УДК 159.99

**М. В. Овчинников**

*кандидат психологических наук, заведующий кафедрой специальной и клинической психологии  
Челябинский государственный университет  
Челябинск, Россия  
ovmv@mail.ru*

### МОТИВАЦИОННО-ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В статье обсуждаются результаты исследования мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников. Выявлена взаимосвязь характеристик мотивационно-ценностной сферы и успешности научно-педагогической деятельности. Рассмотрены основные положения программы нематериальной мотивации молодых научно-педагогических работников.

**Ключевые слова:** молодые научно-педагогические работники, мотивационно-ценностная сфера, успешность профессиональной деятельности, программа нематериальной мотивации.

**M. V. Ovchinikov**

*Candidate of Psychological sciences, Head of the Department of Special and Clinical Psychology of Chelyabinsk State University  
Chelyabinsk, Russia*

### MOTIVATIONAL-VALUE FACTORS OF SUCCESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY OF YOUNG RESEARCHERS AND TEACHERS

The paper discusses the results of a study of motivational-value sphere of young researchers and teachers. The study revealed the relationship between the characteristics of motivational-value sphere and the success of scientific and educational activities. The article describes the main provisions of the program of non-financial motivation of young researchers and teachers.

**Keywords:** young researchers and teachers, motivational-value sphere, successful of professional activity, the program of non-financial motivation.

В современных условиях возрастают требования к уровню профессиональной подготовки специалистов, в то же время наблюдается падение престижа профессии педагога и ученого. Одним из важнейших факторов закрепления молодых специалистов в науке и образовании является мотивация профессиональной деятельности.

Большинство исследований профессиональной деятельности работников вузов посвящены ее педагогической составляющей, гораздо меньше работ рассматривает специфику научно-исследовательской деятельности преподавателя вуза и еще меньше работ – обе составляющие. Исследования научной деятельности в основном направлены на научное мышление и познание, на специфику научного общения и творчества, личности ученого, социально-психологический анализ деятельности современных ученых (А. Г. Аллахвердян, А. А. Бодалев, А. В. Юревич, М. Г. Ярошевский и др.). Что касается педагогической деятельности, то основное внимание уделяется особенностям профессиональной деятельности педагогов общеобразовательной школы (И. А. Зимняя, Т. Д. Дубовицкая, А. К. Маркова и др.).

В настоящее время в психологической науке недостаточно всесторонне изучены вопросы мотивации научно-педагогических работников вуза, особенностей структуры и содержания их мотивационной и ценностной сфер. Существуют отдельные психологические исследования, направленные на изучение конкретных аспектов мотивации профессиональной деятельности научно-педагогических работников, опирающиеся, как правило, на какую-то одну мотивационную концепцию [4]. Попытки разработать модель мотивационной структуры личности научно-педагогического работника [10] не дают комплексного решения проблемы.

Сложившаяся в отечественной психологии традиция изучения проблем мотивации в русле субъектно-деятельностного подхода позволяет рассматривать фактор успешности профессиональной деятельности во взаимосвязи с показателями мотивационно-ценностной сферы личности. Рассмотрение не отдельных мотивационных образований, а мотивационно-смысловой и ценностной структуры личности научно-педагогических работников вуза позволит системно подойти к решению проблемы мотивации научно-педагогических работников.

На основании анализа литературы [3, 6], а также экспертного опроса определены следующие составляющие научно-педагогической деятельности:

1) гностическая, включающая анализ современных научных зарубежных и отечественных источников и транслирование его студентам; анализ информации, выделение главного, сопоставление разрозненных фактов, формулирование логических выводов на основе имеющейся информации; продуцирование новых, оригинальных идей, рассмотрение научной проблемы с нестандартной точки зрения; реализацию преемственности исследований;

2) проектировочно-конструктивная, включающая постановку научно-педагогической цели и прогнозирование результата; предвидение возможных путей решения научных и педагогических задач; отбор и композиционное выстраивание содержания научной и педагогической деятельности; конструирование и переконструирование учебной информации на уровне современной науки;

3) коммуникативная, включающая установление контакта с другими людьми (коллегами, студентами, научным руководителем, работниками вуза и др.); слушание и адекватное восприятие информации; изложение информации в письменной и устной речи, в индивидуальном и групповом общении; понимание и учет других точек зрения, отражение плюрализма научных мнений); аргументация своей точки зрения;

4) информационно-обучающая, включающая развитие профессиональных интересов и склонностей студентов, их профессионального творчества; владение методологией и методикой преподавания; использование современных технологий обучения в образовательном процессе.

5) организационная, включающая постановку целей перед студентами; организацию научной, учебной и внеучебной деятельности студентов; мотивирование студентов к учебной деятельности; систематический контроль работы студентов; участие в конференциях, симпозиумах, семинарах; организацию собственной научной деятельности, самоорганизация; организацию и проведение научного исследования; внедрение результатов в практику.

Анализ научной литературы [1, 2, 5, 9] позволил разработать критерии успешности научно-педагогической деятельности.

Оценка успешности научно-педагогической деятельности может осуществляться по трем основаниям: внешняя (экспертная) оценка, внутренняя оценка (самооценка и оценка удовлетворенности трудом) и оценка результативности (объективные показатели, например, наличие ученой степени, звания, количество публикаций, индекс цитирования, количество конференций, в которых сотрудник принимал участие и т. п.) [7].

В разработанной коллективом ученых Челябинского государственного университета теоретической модели мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников зафиксированы не только мотивационные и смысловые образования, но и их взаимосвязи, а также отражены особенности мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников, необходимые для успешной реализации их профессиональной деятельности [8]. Включение в модель ряда блоков (потребностно-мотивационного, целевого, ценностно-смыслового, результативного) позволяет исследовать внутренние и внешние факторы, влияющие на мотивационно-ценностную сферу молодых научно-педагогических работников.

Эмпирическое исследование строилось на предположении о том, что существуют специфические характеристики мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников, и их учет в системе нематериального мотивирования в организации позволит повысить эффективность научно-педагогической деятельности.

В исследовании приняли участие молодые научно-педагогические работники: 85 аспирантов в возрасте от 23 до 30 лет (25 мужчин, 60 женщин), а также 47 кандидатов наук в возрасте до 35 лет (36 женщин, 11 мужчин).

Диагностика мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников была проведена по следующим показателям: степень удовлетворенности основных потребностей человека (материальных, в безопасности, в общении, в признании, в самореализации) (методика «Парные сравнения» В. В. Скворцова, И. Д. Ладанова); преобладающий тип мотивации достижения («Мотивация успеха и боязнь неудач» А. А. Реана); жизненные и смысловые ориентации (тест смысложизненных

ориентаций Д. А. Леонтьева); ценности личности (методика «Ценностный профиль личности» Ш. Шварца).

В качестве математико-статистического инструментария в исследовании были использованы кластерный анализ (кластеризация К-средними) для формирования выборок более успешных и менее успешных научно-педагогических работников, критерий U Манна – Уитни для выявления различий в показателях мотивационно-ценностной сферы в группах молодых ученых с различной степенью успешности, факторный анализ для выявления основных мотивационно-ценностных доминант (факторов).

Обнаружено, что успешные в профессиональной деятельности молодые научно-педагогические работники обладают следующими особенностями мотивационно-ценностной сферы: выраженными мотивами самореализации, новизны и творчества, мотивом достижения успеха, наличием целей в жизни, внутренним locus контроля, убеждением в принципиальной управляемости жизнью, стремлением к самостоятельности мыслей и действий, стремлением к разнообразию, сильным переживаниям, ориентацией на процесс и на результат деятельности.

Содержание и структура мотивационно-ценностной сферы аспирантов характеризуется присутствием в ней трех основных доминант – устойчивых совокупностей мотивов, ценностей и личностных смыслов.

Первую доминанту характеризует выраженная потребность в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности; потребность в разнообразии, новизне и глубоких переживаниях; высокий уровень удовлетворенности содержанием жизни и ее результативностью; высокий уровень осмысленности жизни и целеустремленности; высокий уровень мотивации достижения успеха; выраженная потребность в понимании, терпимости, в позитивном взаимодействии с окружающими; выраженная потребность в реализации своего личностного потенциала; сниженный уровень базовых физиологических потребностей (потребности в безопасности и материальных). Для этих аспирантов характерна вера в свои силы и представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими

целями. Аспиранты с выраженной мотивационно-ценностной доминантой этого типа осознанно выбирают научно-педагогическую деятельность и стремятся к достижению успеха в ней.

Вторая мотивационно-ценностная доминанта характеризуется сильным стремлением к доминированию над окружающими, к обретению социального статуса; выраженными материальными мотивами и мотивами безопасности, повышенным стремлением к проявлению социальной компетентности, получением удовольствия от жизни; снижением аффилиативной потребности (потребности в общении и принадлежности к группе единомышленников), низкой ценностью отношений. Аспиранты с данной мотивационно-ценностной доминантой («ориентированные на статус и комфорт») видят в научно-педагогической деятельности возможности быстро сделать карьеру, достичь определенного социального статуса и комфортного жизненного уровня.

Третья мотивационно-ценностная доминанта проявляется в выраженной ориентации на поддержание позитивных отношений с окружающими; в выраженной потребности в аффилиации, понимании, терпимости в отношениях; в стремлении сдерживать действия, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям; в стремлении следовать нормам и традициям, принятым в культуре; в слабой представленности смысловых ориентаций (в низком уровне осмысленности и направленности собственной жизни, неудовлетворенности ее результатами, в проявлениях фатализма). Аспиранты с выраженной доминантой данного типа («ориентированные на отношения») приходят к занятию научно-педагогической деятельностью неосознанно, под влиянием стереотипов, существующих в обществе, или вследствие других «случайных» причин. Можно предположить, что именно данный тип мотивационно-ценностной доминанты лежит в основе неудовлетворенности аспирантов работой и связан с низким уровнем успешности их научно-педагогической деятельности.

Обнаружены значимые различия в показателях мотивационно-ценностной сферы у аспирантов с низкой и высокой степенью успешности профессиональной деятельности. У «успешных» аспирантов по сравнению с «неуспешными» в меньшей степени выражены потребности в безопасности (они менее тревожны

и менее нуждаются в стабильности); они лучше видят свои профессиональные цели и более целеустремленны; у них в большей степени выражено представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями; они в большей мере убеждены в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь; у них ярче выражена потребность в разнообразии, новизне, сильных переживаниях и менее выражено стремление доминировать над окружающими, занимать высокий статус.

Содержание и структура мотивационно-ценностной сферы молодых ученых – кандидатов наук характеризуется присутствием в ней четырех основных доминант.

Первую доминанту характеризует выраженная ориентация на достижение и жизненную перспективу. Ведущую роль в ней играют важность управляемости жизнью, свободного принятия решений, ценности свободы выбора, уверенность в личностном успехе, самореализации и компетентности, достижение социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми, получение удовольствия от жизни, осмысленность будущего и уверенность в нем, эмоциональная насыщенность жизни и деятельности, стремление к новизне и глубоким переживаниям, мотивация достижения успеха, личностный успех, самореализация и компетентность, стабильность взаимоотношений.

Вторая мотивационно-ценностная доминанта связана с ориентацией на социальные отношения. Она характеризуется терпимостью, уважением к другим людям и принятии их идей, стремлением к неформальным отношениям с людьми, выраженной потребностью в самовыражении и самоактуализации, стремлением к сдерживанию склонностей, имеющих негативные социальные последствия, доброжелательностью, важностью личностных достижений и компетентности, осмысленностью будущего и уверенностью в нем, получением удовольствия от жизни.

Третья мотивационно-ценностная доминанта ориентирует молодого ученого на самостоятельность и проявляется в самостоятельности мышления и действий, удовлетворенности самореализацией, личностном успехе, самореализации и компетентности,

ценности свободы выбора, контроле собственной жизни, благополучии в повседневном общении с близкими людьми, эмоциональной насыщенности жизни и деятельности.

Четвертую мотивационно-ценностную доминанту характеризует выраженная ориентация на материальное благополучие и безопасность. В ней преобладают необходимость в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира, надежда на успех и потребность в достижении успеха, потребность в самовыражении и самореализации, материальные потребности, потребности в независимости, уверенности, статусе и признании.

Обнаружены значимые различия в ряде показателей мотивационно-ценностной сферы у молодых ученых с высокой и средней степенью успешности профессиональной деятельности. У молодых ученых с высокой успешностью научно-педагогической деятельностью по сравнению с «менее успешными» молодыми учеными в большей степени выражены целеполагание и временная перспектива, интерес и эмоциональная насыщенность жизни, удовлетворенность самореализацией, потребность в разнообразии, новизне, сильных переживаниях.

Таким образом, общая гипотеза о том, что структура и содержание мотивационно-ценностной сферы аспирантов и молодых ученых с разной степенью успешности имеет существенные отличия, нашла подтверждение в ходе исследования.

Модель нематериальной мотивации молодых научно-педагогических работников разработана с учетом специфики структуры и содержания их мотивационно-ценностной сферы. Субъектами данной модели являются молодые научно-педагогические работники – аспиранты и кандидаты наук (при этом модель учитывает выявленную ранее специфику их мотивационно-ценностной сферы); руководство университета; деканы факультетов и директора институтов; заведующие кафедрами; научные руководители; коллеги по трудовому коллективу. На всех субъектах модели оказывает влияние организационная культура университета.

Исходя из выделенных характеристик организационной культуры университета и специфики мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников, была разработана программа нематериальной мотивации, в которую были включены наиболее

важные (с точки зрения соответствия актуальным мотивам и ценностям молодых научно-педагогических работников) и наиболее оптимальные (с точки зрения простоты реализации) мероприятия.

Мероприятия по реализации модели нематериальной мотивации ориентированы по четырем направлениям: направление поддержки научно-исследовательской деятельности, направление поддержки социального статуса научно-педагогических работников, направление социальной поддержки, направление обучения и развития.

Направление поддержки научно-исследовательской деятельности представлено такими мероприятиями, как организация работы Клуба молодых научно-педагогических работников и фонда поддержки молодых ученых; выпуск сборника научных публикаций молодых научно-педагогических работников; ежегодные внутри-вузовские научные конференции молодых научно-педагогических работников.

Данные мероприятия направлены на удовлетворение потребностей в творчестве, новизне, достижениях, а также выраженные аффилиативные потребности, представленные в структуре мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников.

Направление поддержки социального статуса научно-педагогических работников в реализации модели нематериальной мотивации представлено следующими мероприятиями: организация внутренних конкурсов на лучшего молодого преподавателя и лучшего молодого ученого, публичное награждение грамотами научных руководителей и руководителей подразделений лучших молодых научно-педагогических работников, организация PR-мероприятий научно-педагогической деятельности, организация доски почета.

Еще одно мероприятие направления поддержки социального статуса научно-педагогических работников – публичное награждение грамотами научных руководителей и руководителей подразделений, внесших вклад в профессиональное развитие и повышение квалификации лучших молодых научно-педагогических работников.

Важным средством воздействия на мотивацию молодых научно-педагогических работников в рамках данного направления является организация PR-мероприятий, к числу которых относится создание фильмов и публикаций, освещающих специфику и преимущества научно-педагогической деятельности. Подобные



PR-мероприятия ориентированы на повышение престижа и формирование позитивного представления о научно-педагогической деятельности.

Мероприятия направления поддержки социального статуса научно-педагогических работников призваны развивать мотивы самоуважения, признания в кругу коллег, повышение собственной профессиональной значимости молодых научно-педагогических работников, что соответствует специфике мотивационно-ценностной сферы молодых ученых.

Направление социальной поддержки молодых научно-педагогических работников призвано осуществить меры по улучшению положения молодых научно-педагогических работников, нуждающихся в социальной поддержке, и упрочения их социальной защищенности, удовлетворения мотивов безопасности и стабильности. Направление социальной поддержки включает следующие мероприятия: организация бесплатного отдыха и лечения в профилактории для молодых научно-педагогических работников; введение бесплатных талонов на питание в столовой для молодых научно-педагогических работников; оплата проездных билетов молодых научно-педагогических работников.

Отдельное внимание в разрабатываемой программе уделено мероприятиям, связанным с обучением и развитием персонала вуза, которые были выделены в соответствующее направление. Мероприятия направления обучения и развития особенно важны в связи с актуальным мотивом самореализации у молодых научно-педагогических работников. Одной из задач данного направления является оптимизация системы обучения и повышения квалификации молодых научно-педагогических работников.

Важный элемент программы – повышение квалификации непосредственных руководителей молодых научно-педагогических работников в сфере управления персоналом с упором на вопросы использования личностного ресурса мотивирования. Была разработана и проведена обучающая программа для заведующих кафедрами под названием «Нематериальная мотивация подчиненных: миф или реальность?».

Для молодых научно-педагогических работников была разработана программа тренинга развития мотивации научно-педа-

гогической деятельности: на увеличение качественного разнообразия мотивов; средств, с помощью которых они могут быть реализованы; а также на повышение осознаваемости компонентов структуры мотивационно-ценностной сферы.

Ожидаемыми результатами от внедрения программы нематериальной мотивации являются: стабилизация кадрового состава вуза; непрерывный профессиональный рост научно-педагогических работников; повышение уровня успешности их профессиональной деятельности; повышение внутренней мотивации к работе и удовлетворенности работой.

### Список литературы

1. Абдалиева Л., Бережная И. Профессионализм педагога: компоненты, критерии оценки // Высш. образование в России. 2008. № 10. С. 146–148.
2. Андрущак Г. Системы оценивания преподавателей студентами: управленческие инновации в российских вузах // Вопр. экономики. 2007. № 6. С. 106–115.
3. Арендачук И. В. Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности : автореф. дис. ... канд. псих. наук. Ярославль, 2008. 29 с.
4. Богдан Н. Н., Могилевкин Е. А. Кадровый менеджмент в вузе. Владивосток, 2003. 244 с.
5. Донецкая С. С. Анализ квалификации преподавателей технических вузов, основанный на объективной оценке их деятельности // Вестн. Новосибир. гос. ун-та. Сер. Соц.-экон. науки. 2009. Т. 9. № 2. С. 89–97.
6. Кузьмина Н. В., Реан А. А. Профессионализм педагогической деятельности. СПб., 1993. 54 с.
7. Овчинников М. В., Циринг Д. А. Критерии успешности научно-педагогической деятельности // Образование и наука. 2013. № 2. С. 28–36.
8. Овчинников М. В., Циринг Д. А., Ретин С. А., Забелина Е. В. Теоретическая модель мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников // Вестн. Юж.-Урал. гос. ун-та. Сер. «Образование. Педагогические науки». 2011. Вып. 13. № 24 (241). С. 45–50.
9. Силина А. Ю., Васильева В. Д., Гермашев И. В., Дербишер В. Е. Оценочная модель публикационной активности преподавателей вуза // Изв. Волгоград. гос. техн. ун-та. 2008. Т. 5, № 5. С. 88–89.
10. Третицын С. Ю., Васильева Е. Ю. Профессиональная мотивация преподавателя вуза как фактор улучшения качества научно-педагогической деятельности // Качество. Инновации. Образование. 2005. № 3. С. 7–12.